

Sygn. akt III Pa 28/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 listopada 2018r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

<b>Przewodniczący:</b>	<b><i>SSO Piotr Witkowski</i></b>
<b>Sędziowie:</b>	<b><i>SSO Danuta Poniatowska</i></b> <b><i>SSO Mirosław Kowalewski (spr.)</i></b>
<b>Protokolant:</b>	<b><i>st. sekretarz sądowy Beata Dzienis</i></b>

po rozpoznaniu w dniu 14 listopada 2018r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **R. K.**

przeciwko (...)

o zapłatę odprawy pieniężnej

na skutek apelacji pozwanego (...)

od wyroku Sądu Rejonowego w Elku IV Wydziału Pracy

z dnia 31 sierpnia 2018r. sygn. akt IV P 42/18

**oddala apelację.**

Sygn. akt III Pa 28/18

## UZASADNIENIE

Powódka R. K. wystąpiła z powództwem przeciwko (...), domagając się zasądzenia od pozwanego na jej rzecz kwoty 9.444zł niewypłaconej części odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn pracodawcy wraz z odsetkami od daty wymagalności do dnia zapłaty.

Wskazała, że w (...)pracowała od dnia 01.09.2011r. na pełnym etacie jako nauczyciel kontraktowy. W trakcie trwania stosunku pracy, po odbyciu stażu zakończonym pozytywną oceną dorobku zawodowego, zdała egzamin przed Komisją Egzaminacyjną i uzyskała kwalifikacje nauczyciela mianowanego z dniem 20.02.2017r. Przekształcenie podstawy prawnej stosunku pracy powinno nastąpić z dniem 01.03.2017r. – na podstawie Karty Nauczyciela. Wskazała, że prawomocne wyroki sądów I i II instancji potwierdzają, że powinna pracować na pełnym etacie. Po zdanym egzaminie wielokrotnie ustnie i pisemnie prosiła pracodawcę i Wójta Urzędu Gminy W., jako organ prowadzący szkołę, o zmianę statusu z nauczyciela kontraktowego na mianowanego. Pracodawca nie przychylił się do jej prośby i utrzymywał

niepełny etat, aby zmniejszyć jej uprawnienia jako nauczyciela mianowanego. W dniu 23.05.2017r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn pracodawcy. W tych okolicznościach jako nauczyciel mianowany miałaby prawo do odprawy w wysokości 6-krotnego wynagrodzenia. Po zakończeniu stosunku pracy pracodawca wystawił jej świadectwo pracy, w którym potwierdził, że przez cały okres zatrudnienia od 01.09.2011r. do 31.08.2017r. pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka wniosła o wypłacenie pozostałej części odprawy w wysokości 4-krotnego wynagrodzenia z uwagi na fakt, iż pracodawca wypłacił odprawę jedynie w wysokości 2-krotnego wynagrodzenia.

Pozwany (...) wniósł o oddalenie powództwa. Podniósł, iż pomimo zdania egzaminu na nauczyciela mianowanego powódka do końca zatrudnienia była zatrudniona na podstawie umowy o pracę. W myśl art.10 ust.5a Karty Nauczyciela stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przekształca się w stosunek pracy na zasadzie mianowania z pierwszym dniem miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nauczyciel uzyskał stopień nauczyciela mianowanego o ile spełnione są warunki określone w ust.5-łącznie sześć przesłanek. Natomiast orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, że musi istnieć realna możliwość zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze, w dłuższej perspektywie czasowej. Natomiast w roku szkolnym 2016/2017 w (...)nie było realnych warunków do zatrudniania powódki w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. Z końcem roku szkolnego 2016/2017 (...)uległ likwidacji i stał się szkołą filialną. W jednostce zatrudnione pozostawały nauczycielki, które okresowo pracowały w ponadwymiarowym czasie pracy w trakcie roku szkolnego, jednak godzin tych nie można było przydzielić powódce z uwagi na konieczność posiadania kwalifikacji, których nie posiadała. Stosunek pracy powódki został rozwiązany z uwagi na zmniejszenie liczby oddziałów w szkole i zmniejszenie liczby dzieci w przedszkolu, a zatem nie został spełniony warunek z art.10 ust.5 pkt 6 Karty Nauczyciela. Odprawa w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego przysługuje nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania. Nauczycielowi zatrudnionemu na umowę o pracę, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust.1 Karty Nauczyciela przysługuje odprawa w wysokości określonej w art.8 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, która jest zależna od długości zatrudnienia. Dlatego powódka otrzymała dwumiesięczną odprawę.

Wyrokiem z dnia 31.08.2018r. Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 8.499,60 zł tytułem niewypłaconej części odprawy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01.09.2017r. do dnia zapłaty (pkt I), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt II), nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa części kosztów procesu (pkt III) zwolnił powódkę od ponoszenia kosztów procesu (IV).

Sąd I instancji uznając roszczenie powódki za zasługujące na uwzględnienie wskazywał na art.10 ust.5a Karty Nauczyciela, zgodnie z którym stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przekształca się w stosunek pracy na podstawie mianowania z pierwszym dniem miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nauczyciel uzyskał stopień nauczyciela mianowanego, o ile spełnione są warunki określone w ust. 5. W tym zakresie wskazał, że prawomocnymi wyrokami Sądu Rejonowego w Elku (sygn. IV P 84/26, IV P 45/17) jak i Sądu Okręgowego w Suwałkach (sygn.III Pa 34/17) został potwierdzony status powódki, jako nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. Natomiast skoro powódka nie wyraziła zgody na uzupełnienie etatu i strony nie doszły do porozumienia odnośnie warunków dalszego zatrudnienia w stosunku zobowiązaniowym stron, obowiązują zatem dotychczasowe warunki pracy i płacy tj. pełen wymiar zatrudnia na stanowisku nauczyciela.

Jak ustalił Sąd Rejonowy strony nawiązały stosunek pracy w dniu 01.09.2011r., na podstawie umowy o pracę z nauczycielem na czas nieokreślony. Powódka zatrudniona została w pozwanym (...)na stanowisku nauczyciela w (...), w pełnym wymiarze czasu pracy, zgodnie ze stopniem awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego. Przed dniem 24.05.2016r. pracowała w pozwanym (...) w wymiarze 25/25, na stanowisku określonym w umowie o pracę - nauczyciel w(...).

Pismem z dnia 24.05.2016r. Dyrektor (...) działając z upoważnienia Wójta Gminy W., powołując się na art. 22 Karty Nauczyciela, przydzielił powódce 10 godzin tygodniowo w (...)w ramach uzupełnienia etatu. W oświadczeniu Dyrektor wskazał, iż w wypadku nie wyrażenia przez powódkę zgody na uzupełnienie etatu, od 01.09.2016r. otrzymywała ona

będzie wynagrodzenie za część obowiązkowego wymiaru zajęć. Powódka nie wyraziła zgody na zmianę warunków pracy, co odnotowano w formie adnotacji na piśmie Dyrektora (...) informującego o uzupełnieniu etatu i w dniu 06.06.2016r. Powódka wystąpiła do Sądu Pracy w Elku przeciwko pracodawcy z pozwem o uznanie jednostronnej zmiany warunków pracy i płacy za bezskuteczną, wnosząc o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz odszkodowania w kwocie 8.779,59zł z tytułu bezprawnej jednostronnej zmiany warunków pracy i płacy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty oraz przywrócenie terminu do złożenia odwołania od jednostronnej zmiany warunków pracy i płacy. Sprawę zarejestrowano pod sygnaturą IV P 84/16. W toku procesu pismem z dnia 31.08.2016r., doręczonym powódce w dniu 06.09.2016r., Dyrektor (...) poinformował ją, iż w związku z odmową przyjęcia zaproponowanych pismem z dnia 24.05.2016r. warunków zatrudnienia potwierdza, iż od 01.09.2016r. pozostaje ona zatrudniona w wymiarze 13/23 etatu i otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za część etatu w wysokości (...)

Wyrokiem z dnia 16.01.2017r. Sąd Rejonowy w Elku w całości oddalił wniesione przez powódkę powództwo o uznanie jednostronnej zmiany warunków pracy i płacy za bezskuteczną. Uzasadniając powyższe rozstrzygnięcie Sąd wskazał, iż brak jest w realiach niniejszej sprawy jakiegokolwiek formalnego oświadczenia pracodawcy przybierającego postać wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy lub płacy (art. 42 kp), bądź wypowiedzenia definitywnego rozwiązującego łączący strony stosunek pracy), od którego powódka mogłaby odwołać do sądu pracy żądając uznania wypowiedzenia za bezskuteczne. Wskazał, iż pasek z informacją o przydziale godzin na kolejny rok szkolny, wręczany nauczycielom podczas jednej z końcowych Rad Pedagogicznych, bez podpisu Dyrektora Szkoły, nie stanowi skutecznego oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu powódce warunków pracy i płacy w rozumieniu art. 42 kp, a jedynie oświadczenie wiedzy (informację) na temat przydziału godzin uwzględniającego nałożony na powódkę przez organ prowadzący obowiązek uzupełniania pensum. Wyrok ten uprawomocnił się w dniu 28.02.2017r.

Natomiast w okresie od 29.08.2016r. do 29.01.2017r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, które zakończyła w dniu 30.01.2017r., w trakcie trwania ferii zimowych. Do pracy fizycznie powróciła po zakończeniu ferii zimowych tj. w dniu 06.02.2017r. i podjęła pracę w wymiarze 13/23, ponadto wyrażała gotowość do pracy w pełnym wymiarze (25/25), jednak dyrektor pozwanego odmówił zatrudniania jej w pełnym wymiarze, tłumacząc brakiem takiej ilości godzin. W dniu 13.02.2017r. powódka wystąpiła do Dyrektora (...) z pisemnym wnioskiem o przywrócenie jej do pracy na warunkach pracy i płacy określonych w umowie o pracę z nauczycielem z dnia 01.09.2011r. oraz wypłatę należnego jej zaległego wynagrodzenia zasadniczego w pełnym etacie od dnia 01.09.2016r. do dnia złożenia wniosku. We wniosku powołała się na uzasadnienie wyroku Sądu Rejonowego w Elku z dnia 16.01.2017r. w sprawie IV P 84/16. Pismem z dnia 28.02.2017r. Dyrektor (...) poinformował powódkę, iż w związku z tym, że w okresie od 29.08.2016r. do 29.01.2017r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, za okres ten nie przysługuje jej wynagrodzenie za pracę, tylko wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, obliczane według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy zasiłku chorobowego i zasiłek chorobowy wypłacany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Ponadto w jego ocenie wnioski o przywrócenie do pracy na warunkach pracy i płacy zgodnie z umową o pracę jest niezasadny i nie może zostać uwzględniony, ponieważ moc wiążąca orzeczenia sądu odnosi się tylko do jego sentencji, a nie uzasadnienia.

W dniu 19.04.2017r. powódka złożyła skargę na pracodawcę do Państwowej Inspekcji Pracy i na jej skutek w dniu 10.05.2017r. Inspektor Pracy przeprowadził kontrolę w (...), której głównym przedmiotem były zagadnienia dotyczące stosunku pracy powódki. W wystąpieniu pokontrolnym z dnia 11.05.2017r. Inspektor Pracy wnosił o dokonywanie zmian stanowiska pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę w drodze porozumienia stron lub w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Poinformował również powódkę o poczynionych w trakcie kontroli ustaleniach, wskazując, iż organ prowadzący szkołę mógł na podstawie art. 22 ust. 1 Karty Nauczyciela nałożyć na nią obowiązek podjęcia pracy w innej szkole i za jej zgodą na innym stanowisku (stanowiskach), w celu uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w wymiarze nie większym niż 1/2. Brak zgody na uzupełnienie etatu winien skutkować przyznaniem przez organ prowadzący szkołę wynagrodzenia za część obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych prowadzonych na stanowisku określonym w umowie o pracę tzn. na stanowisku nauczyciela w (...). Natomiast w stosunku do osoby powódki naruszono przepis art. 22 ust. 1 Karty Nauczyciela, gdyż pomimo braku zgody zmieniono jej stanowisko pracy w macierzystej szkole, przy jednoczesnym

ograniczeniu zatrudnienia. Inspektor Pracy skierował do pracodawcy wnioski wystąpienia o dokonywanie zmian stanowiska pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę w drodze porozumienia stron lub w drodze wypowiedzenia zmieniającego. W związku ze spornym charakterem statusu prawnego powódki dotyczącego warunków zatrudnienia, Inspektor Pracy wskazał, iż jedyną drogą jego ustalenia jest droga powództwa sądowego.

Z dalszych ustaleń Sądu I instancji wynikało, że w dniu 12.05.2017r. Rada (...)podjęła uchwałę w sprawie likwidacji z dniem 31.08.2017r. Szkoły (...)i Przedszkola (...)od 01.09.2017r. w celu utworzenia Filii (...)oraz utworzenia Filii (...)wchodzących w skład (...).

W dniu 25.05.2017r. pozwany (...)doręczył powódce pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem. W uzasadnieniu wypowiedzenia wskazano, iż w związku ze zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów w (...), tj. likwidacją z dniem 01.09.2017r. oddziału klasy drugiej i związanym z tym zmniejszeniem liczby godzin w klasach I – III, jak również zmniejszeniem liczby dzieci w przedszkolu, niemożliwym jest dalsze zatrudnianie powódki, w związku z czym, na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 i art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela, rozwiązuje się zawartą z nią w dniu 01.09.2011r. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31.08.2017r. Pracodawca pouczył powódkę o przysługującym jej prawie odwołania się do Sądu.

Ponadto w trakcie trwania przedmiotowego stosunku pracy na czas nieokreślony, po odbyciu stażu zakończonego pozytywną oceną dorobku zawodowego, powódka zdała egzamin przed Komisją Egzaminacyjną i z dniem 20.02.2017r. uzyskała kwalifikacje nauczyciela mianowanego. W czerwcu 2017r. powódka zwracała się do dyrektora (...)o zmianę z dniem 01.03.2017r. stopnia awansu zawodowego z nauczyciela kontraktowego na mianowanego. W kwietniu 2018r. powódka zwracała się do Wójta Gminy W. o wypłatę niewypłaconej części odprawy. W obu przypadkach jej podania nie zostały rozpatrzone pozytywnie. Zdaniem Sądu Rejonowego takie stanowisko organu prowadzącego i dyrekcji szkoły, pozostaje w sprzeczności ze statusem powódki której od dnia 01.03.2017r. przysługiwały z mocy prawa uprawnienia nauczyciela mianowanego. Potwierdzały to wyroki sądów obu instancji.

Wyrokiem z dnia 14.07.2017r. w sprawie sygn. IV P 45/17 Sąd Rejonowy w Elku zasądził od pozwanego (...)na rzecz powódki kwoty: (...)zł tytułem niewypłaconej części wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 30.01.2017r. do dnia 30.06.2017r.; 1.018,90 zł tytułem niewypłaconej części dodatku stażowego za okres od dnia 29.08.2016r. do dnia 29.01.2017r.; 1.027,82 zł tytułem niewypłaconej części dodatku wiejskiego. Sąd Rejonowy wskazał, iż w związku z tym, że powódka nie wyraziła zgody na uzupełnienie etatu i strony nie doszły do porozumienia odnośnie warunków dalszego zatrudnienia, w stosunku zobowiązaniowym stron obowiązywać winny dotychczasowe warunki pracy i płacy określone w umowie o pracę z dnia 01.09.2011r. i Regulaminie wynagradzania oraz kryteriów i trybu przyznawania nagród dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez gminę W.. Skoro jednak pozwany pracodawca faktycznie dokonał zmiany warunków pracy i płacy, która wymagała wypowiedzenia zmieniającego, z pominięciem tegoż trybu Sąd Rejonowy uznał, że powódce jako pracownikowi służy roszczenie o wyrównanie do pełnej wysokości wynagrodzenia za okres, w którym pomimo braku skutecznego oświadczenia pracodawcy w tym zakresie, świadczyła pracę w zmienionych warunkach. Tym bardziej, że pozostawała ona w gotowości do świadczenia pracy na dotychczasowych warunkach tj. w pełnym wymiarze zatrudnienia.

Sąd Rejonowy ustalił, iż w dniach 8-9.02.2018r. Inspektor Pracy przeprowadził kontrolę w (...), której głównym przedmiotem były zagadnienia dotyczące stosunku pracy powódki. Kontrola wykazała, że pracodawca pomimo wyroków sądowych w sprawach IVP 84/26, IVP 45/17 i IIIPa 34/17, w wyniku których stwierdzono, że nie doszło do skutecznej zmiany warunków pracy powódki, nie wyrównał do pełnego wymiaru należnych powódce kwot pieniężnych. Inspektor Pracy nakazał wyrównanie wynagrodzeń, dodatku za wysługę lat i dodatku wiejskiego za lipiec i sierpień 2017r. oraz świadczenia urlopowego.

Sąd Rejonowy przetoczył również stanowisko wyrażone przez Sąd Okręgowy w uzasadnieniu orzeczenia w sprawie IIIPa 34/17, według którego sąd orzekający jest związany także ustaleniami wynikającymi z uzasadnienia wcześniejszego orzeczenia w takim zakresie, w jakim miały wpływ na końcowe rozstrzygnięcie, w szczególności

ustaleniami prejudycjalnymi. Dyrektor szkoły opierał w przypadku powódki swoje działania na ustnych wyjaśnieniach bez odzwierciedlenia w dokumentacji. W piśmie procesowym z dnia 18.07.2016r. pełnomocnik reprezentujący pozwanego przedstawił propozycję ugody, zgodnie z którą w roku szkolnym 2016/2017 powódka miałaby świadczyć pracę w (...)w wymiarze 23 godzin tygodniowo. Jednocześnie wskazano, iż powódka w rozmowie telefonicznej zaakceptowała taką propozycję ugody. Pismem procesowym z dnia 29.07.2016r. powódka poinformowała, iż wyraża zgodę na zaproponowane przez pozwanego warunki zatrudnienia w (...)i w związku z powyższym cofa zgłaszane roszczenia, wnosząc o umorzenie postępowania w sprawie. Jednak w trakcie rozprawy w dniu 31.08.2016r. pełnomocnik pozwanego wskazał, iż pozwany (...)cofnął złożoną powódce propozycję ugody i propozycja ta jest nieaktualna. Spornym zatem pozostawała wówczas możliwość lub jej brak zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze. Spór ten dopiero rozstrzygnął sąd na korzyść powódki.

Odnosząc się do meritum niniejszego sporu Sąd Rejonowy wskazał, iż podstawowymi warunkami przekształcenia stosunku pracy są: zatrudnienie na czas nieokreślony; praca w pełnym wymiarze czasu pracy; stopień nauczyciela mianowanego. Gdy zachodzą przesłanki (oraz wszystkie dodatkowe wskazane treścią art. 10 ust. 5 Karta Nauczyciela), wówczas uznać należy, że występuje także skutek określony w art. 10 ust. 5a pkt 1 Karta Nauczyciela, a więc przekształcenie umowy o pracę w stosunek pracy na podstawie mianowania z mocy prawa. W przypadku powódki wszystkie te elementy zostały spełnione: była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego oraz była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy. Ten ostatni warunek musiał potwierdzić sąd w związku z niezgodnym z prawem działaniem pracodawcy. Według sądu powódka winna realnie wykonywać pracę w pełnym wymiarze, a nie wykonywała tego jedynie z uwagi na zaniechanie pracodawcy. Nie powinna zatem ponosić negatywnych konsekwencji takich zaniechań, które obciążają ich sprawcę. W związku z naruszeniem przez pracodawcę ustawowych przesłanek, nauczycielowi służyła ochrona prawna, i powódka mogła domagać się doprowadzenia do stanu zgodnego z prawem podstawy jej zatrudnienia a skoro stosunek pracy ustał powinna otrzymać wszystkie świadczenia tak jak nauczyciel mianowany.

W niniejszej sprawie pozwany, na żądanie sądu, dokonał wyliczenia ogólnej kwoty odprawy sześciomiesięcznej oraz kwoty odprawy już wypłaconej powódce. Z przedstawionych przez pozwanego wyliczeń wynika, że pozostało do zapłacenia 8.499,60zł, tytułem wyrównania odprawy. Sąd I instancji uznał te wyliczenia za rzetelne i uwzględnił je w całości. Wyliczenia te nie były kwestionowane przez stronę powodową.

O kosztach sądowych, na które złożyła się opłata sądowa od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy (art. 96 ust. 1 pkt 4 u.k.s.c.) Sąd Rejonowy orzekł przy odpowiednim zastosowaniu zasady wyrażonej w art. 100 k.p.c. obowiązującej przy zwrocie kosztów procesu w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań pozwu. Opłatę stosunkową od pozwu ustalono na podstawie art. 13 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28.07.2005r. (Dz. U. Nr 167, poz. 1398). Sąd obciążył nią pozwanego w stosunku odpowiadającym części, w jakiej pozwany przegrał proces.

Na zasadzie słuszności (art. 102 k.p.c.), uwzględniając sytuację osobistą i majątkową powódki oraz jej postawę procesową w toku niniejszego postępowania (w którym powódka występowała bez profesjonalnego pełnomocnika), Sąd Rejonowy odstąpił od obciążania jej kosztami procesu pomimo, iż częściowo proces niniejszy przegrała. Konieczność prowadzenia procesu wywołała jednak postawa strony pozwanej.

Apelację od tego wyroku złożył pozwany pracodawca, zaskarżając wyrok w części, co do punktów I, III i IV, zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.:

a) art. 328 § 2 kpc poprzez brak odniesienia się do wszystkich przesłanek z art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela warunkujących przyjęcie, iż powódce od dnia 01.03.2017r. przysługiwały z mocy prawa uprawnienia nauczyciela mianowanego, w szczególności czy istniały warunki do zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony;

b) art. 233 § 1 kpc poprzez przyjęcie, iż w niniejszej sprawie zostały spełnione wszystkie przesłanki z art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela w sytuacji, gdy pozwany w roku szkolnym 2016/2017 i w kolejnych latach nie posiadał realnych warunków do zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, została zmniejszona liczba oddziałów w szkole oraz dzieci w przedszkolu, co doprowadziło do zmniejszenia ilości godzin zajęć z dziećmi, a z końcem roku szkolnego 2016/2017 (...) uległ likwidacji i stał się szkołą filialną,

2. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 10 ust. 5a pkt 1 w zw. z art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela poprzez przyjęcie, iż zaistniały przesłanki określone w art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela warunkujące przekształcenie umowy o pracę na czas nieokreślony w stosunek pracy na podstawie mianowania, co skutkowało zasądzeniem odprawy w wysokości sześciokrotności wynagrodzenia zasadniczego.

Wskazując na powyższe zarzuty pozwany domagał się zmiany wyroku w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpatrzenia - przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie w całości.

#### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

#### ***Apelacja pozwanego jest bezzasadna.***

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał ustaleń stanu faktycznego oraz przeprowadził właściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Wydając zaskarżony wyrok Sąd I instancji wyjaśnił wszystkie okoliczności istotne dla meritum sprawy, przeprowadził wystarczające postępowanie dowodowe, dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i wydał trafne, odpowiadające prawu, rozstrzygnięcie.

Sąd Okręgowy w całości przyjmuje za własny stan faktyczny ustalony w niniejszej sprawie przez Sąd Rejonowy oraz podziela rozważania tego Sądu w zakresie oceny okoliczności związanych z uprawnieniami powódki, jako nauczyciela mianowanego, w tym sekwencji zdarzeń związanych z zatrudnieniem jej w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, i nie widzi potrzeby ich ponownego szczegółowego przytaczania w tym miejscu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05.11.1998r. sygn. I PKN 339/98; z dnia 22.02.2010r. sygn. I UK 233/09; z dnia 24.09.2009r. sygn. II PK 58/09 i postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23.03.2012r. sygn. II PK 278/11).

Zarzuty pozwanego wyrażone w apelacji były ukierunkowane m.in. na naruszenie przepisów postępowania, które w jego opinii miały wpływ na wynik sprawy. Natomiast ocena dowodów przeprowadzona przez Sąd Rejonowy nie nosi cech dowolności, Sąd ten w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku obszernie i przekonywująco przedstawił dowody, na których się oparł. Tak przeprowadzona ocena dowodów, jako odpowiadająca wymogom art. 233 kpc korzysta z ochrony tym przepisem przewidzianej i jest w pełni aprobowana przez Sąd Okręgowy. Taka konstatacja jest jednak zbyt ogólnikowa i dlatego żeby dokonać oceny tego zarzutu nie sposób pomijać działania pracodawcy, który łamiąc przepisy pozbawił powódkę odprawy w pełnej wysokości. Sąd Okręgowy podziela przy tym pogląd prawny wyrażony przez Sąd Najwyższy, iż sąd drugiej instancji jest obowiązany zamieścić w swoim uzasadnieniu takie elementy, które ze względu na treść apelacji i zakres rozpoznania są potrzebne do rozstrzygnięcia sprawy, ale nie ma zarazem obowiązku wyrażania szczegółowego stanowiska do wszystkich poglądów prezentowanych przez strony, jeżeli nie mają one istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29.10.1998r. sygn. II UKN 282/98).

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd I instancji należycie wyjaśnił sprawę, a przeprowadzona ocena dowodów jest prawidłowa i odpowiada powyższym kryteriom. Apelacja nie wykazuje uchybień w rozumowaniu Sądu, które podważałyby prawidłowość dokonanej oceny. Podkreślić należy, że naruszenie zasad swobodnej oceny dowodów nie

może polegać na przedstawieniu przez stronę alternatywnego stanu faktycznego, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna – czego skarżący we wniesionej apelacji nie uczynił. Natomiast zarzut naruszenia art. 328 § 2 kpc może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2018 r., sygn. II PK 10/17). Sytuacja taka nie miała miejsca w przypadku uzasadnienia zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego. Co więcej, formułowany przez skarżącego zarzut, że Sąd I instancji nie odniósł się w uzasadnieniu do wszystkich przesłanek z art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela, jest nietrafiony. Wydaje się, że wyjaśnienie statusu powódki, w związku z niezgodnym z prawem działaniem pracodawcy, został w tej sprawie wyjaśniony w sposób wystarczający. Podkreślić należy, że te ustalenia Sąd Rejonowy opierał na ustaleniach i rozstrzygnięciach Sądów (obu instancji) w sprawach, które zawisły wyłączenie z powodu niezgodnego z prawem rozwiązaniem przez pozwanego z powódką umowy o pracę. Sąd Rejonowy przytoczył chronologię zdarzeń związanych z działaniem pozwanego i nie ma potrzeby ich ponownego przywoływania. Działania pozwanego, który w sposób niezgodny z prawem zmienił drastycznie warunki zatrudnienia, nie mogą być akceptowane, czego wyraz dano w powołanych wyżej wyrokach sądów powszechnych. Należy nadmienić, iż również Państwowa Inspekcja Pracy, podejmująca interwencję na wniosek powódki, ustaliła, iż doszło do naruszenia jej praw, jako pracownika.

Natomiast w sprawie niniejszej spór dotyczył spełnienia przez powódkę przesłanek z art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela. Zgodnie z tym przepisem stosunek pracy z nauczycielem mianowanym i z nauczycielem dyplomowanym nawiązuje się na podstawie mianowania, jeżeli:

- 1) posiada obywatelstwo polskie, z tym że wymóg ten nie dotyczy obywateli państwa członkowskiego Unii Europejskiej, Konfederacji Szwajcarskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) - strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym;
- 2) ma pełną zdolność do czynności prawnych i korzysta z praw publicznych;
- 3) nie toczy się przeciwko niemu postępowanie karne w sprawie o umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub postępowanie dyscyplinarne;
- 4) nie był skazany prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe;
- 4a) nie był prawomocnie ukarany karą dyscyplinarną, o której mowa w art. 76 ust. 1 pkt 3, w okresie 3 lat przed nawiązaniem stosunku pracy, albo karą dyscyplinarną, o której mowa w art. 76 ust. 1 pkt 4;
- 5) posiada kwalifikacje wymagane do zajmowania danego stanowiska;
- 6) istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony.

W przypadku powódki Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, iż przesłanka istnienia warunków do zatrudnienia powódki w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony jest oczywista i została przez nią spełniona. W tym zakresie pozwany niestrudzenie broni swojego stanowiska, iż powódka była zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy i nie było podstaw do przyznania jej pełnej liczby godzin nauczania. Z tego wywodzi możliwość wypłacenia jej tylko części odprawy. Jest to jednak błędne stanowisko, ponieważ w momencie uzyskania statusu nauczyciela mianowanego była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony. To, że pracodawca utrzymywał, iż jej zatrudnienie obejmuje niepełny wymiar czasu pracy było oparte na niezgodnym z prawem działaniu samego pracodawcy. Przytoczyć wystarczy orzeczenie Sądu Rejonowego w sprawie IV U 45/17, w którym zasądzono na rzecz powódki niewypłacone jej części m.in. wynagrodzenia od 30.01.2017r. do 30.06.2017r. W pisemnych motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy wskazywał na ciągłość obowiązywania obu stron warunków pracy i płacy wynikających z umowy o pracę z dnia 01.09.2011r. W tych okolicznościach nie zachodziła konieczność dodatkowego badania, czy powódka mogła być zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na czas określony, gdyż takim w zatrudnieniu

pozostawała. Pozwany ignorował ten fakt, jednak musiał się liczyć z konsekwencjami takiego działania. Efektem jest wyrok w sprawie IV P 45/17 oraz w sprawie niniejszej.

W związku z powyższym, na podstawie art. 385 kpc orzeczono jak w sentencji.

mt